

- **[多様な中核人材の確保に向けたスキームについて]**スキームによってリスクの大小が生じるわけではなく、コーディネーターや携わる個人の能力等によるところが大きい。
- スキームの特徴を表現したいのならば、各スキームにおける対象者の特徴や、スキームを活用している中小企業の特徴などを表現するのがよいか
- 「このスキームなら自社でもやってみたい」となればよい
- **[中小企業の魅力発信強化について]**現状ある情報の範囲で、情報の質や見せ方のプロトコルを考えるべき
- 地方企業の求職で雇用条件だけでは仕事の魅力は埋もれてしまう。個別のマッチングをする際には、実際の仕事内容や経営者の志、地域住民との関係性などを魅力としてアピールすることが効果的
- **[地域における行政の役割について]**仲介機能のモデルを考えたとき、行政の関与の仕方はどうあるべきかということは考えるべき
- **[母集団の形成について]**個人個人に対して、これまでの経験やスキルについて何が生かせるのかというチェックリストがあればよい。大企業の人材は自分の経験やスキルを棚卸ししていない。求められる人物像がわかれば、自分のスキル等でも使えるものがあるかどうか分かる
- 母集団形成のための有力な一つの手段はリカレント教育である。自己効力感を醸成することは必要
- 新しい働き方を構築するムーブメントができないか。隣の人がチャレンジをして楽しく仕事ができているならば、自分もチャレンジしてみたいくなる
- 「100年生きるのであれば、こういう働き型がハッピーだ」という打ち出し方が必要か